



ORIENTAÇÕES DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO PARA O BIÊNIO 2013-2014 – VALIDAÇÃO DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Nos termos da alínea c) do n.º 1 artigo 3.º do Regulamento do Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação da Universidade da Madeira, compete ao CCA, garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e de desempenho inadequado bem como proceder ao reconhecimento do desempenho excelente, de acordo com a fixação e distribuição de percentagens, nos termos do artigo 75.º da Lei do SIADAP, ou seja, 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante, e de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

Nesse sentido, os avaliadores, aquando da apresentação das propostas de avaliação, deverão ter em conta essas percentagens, para o universo dos seus avaliados, por cada Serviço que coordenam.

A apresentação das propostas de avaliação ao CCA, deve ser efetuada de forma ordenada pela avaliação global do desempenho.

Nos serviços onde o resultado da aplicação da percentagem de avaliação de desempenho relevante seja inferior a 0,5 o avaliador terá sempre direito a apresentar uma proposta ao CCA.

Deste modo, o CCA, reunido em 22 de dezembro, deliberou aprovar os seguintes critérios para validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente:

1 - Para análise das fundamentações apresentadas pelos avaliadores, o CCA terá em conta os seguintes argumentos apresentados pelo avaliador:

a) grau de cumprimento de cada objetivo face aos resultados obtidos pelo avaliado, de forma que permita evidenciar a prossecução de objetivos individuais em articulação com o do serviço do trabalhador;

b) resultados relativos à avaliação das competências: conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequados à função;

c) análise do impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço (descrição dos resultados das ações, iniciativas, projetos e grau de desempenho do serviço e da equipa);

d) grau de cumprimento de regras regulamentares por parte do avaliado (assiduidade, pontualidade, procedimentos gerais, regras de segurança, etc.);

2 - Quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva, consecutivamente, a avaliação obtida no parâmetro “Resultados”, a última avaliação de desempenho, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas (artigo 84º SIADAP).

Funchal e Universidade da Madeira, em 22 de dezembro de 2014

A Presidente do CCA



Susana Teles